

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MADRASAH TSANAWIYAH NAHDLATUL ULAMA DEMAK

Fitriyah Nurul Khikmah

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia
(STIEPARI) Semarang

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di MTs NU Demak yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan MTs NU Demak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, uji model melalui koefisien determinasi dan uji anova serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f. Dari data yang telah diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: ($Y = -0,360 X_1 + 0,670 X_2$). Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh negative dan signifikan dari stress kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (adjusted R²) yang diperoleh sebesar 0,526. Hal ini berarti 52,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Stres kerja dan Lingkungan kerja dan 47,4% kinerja karyawan dapat dijelaskan dari variabel lain selain kedua variabel tersebut.

Kata kunci : Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract. This research was conducted at NU Demak MTs which aims to determine the effect of work stress and work environment on the performance of MTs NU Demak employees. The method used in this research is survey method with quantitative analysis including validity and reliability test, multiple regression analysis, model test through the coefficient of determination and ANOVA test and hypothesis testing through t test and f test. From the data that has been processed so that it produces the regression equation as follows: $Y = -0.360 X_1 + 0.670 X_2$. Hypothesis testing using t test shows that there is a negative and significant effect of work stress on employee performance. Then through the F test it can be seen that the work environment has a significant positive influence on employee performance. The coefficient of determination (adjusted R²) obtained is 0.526. This means that 52.6% of employee performance can be explained by the variable work stress and work environment and 47.4% of employee performance can be explained from other variables besides the two variables.

Keywords: Job Stress, Work Environment, Employee Performance

Received Maret 30, 2020; Revised April 2, 2020; Mei 22, 2020

*Corresponding author, e-mail address

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Menurut Wirawan (2009), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif.

Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan yang kinerjanya baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Lembaga pendidikan, Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama Demak adalah salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan, dimana hal ini tertuang dalam visi sekolah tersebut. Visi dari Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama Demak yaitu, “Unggul Dalam Prestasi, Santun Dalam Budi Pekerti”.

Untuk itu Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama Demak mempunyai strategi untuk mencapai visi dan misi diantaranya adalah dengan mengkaji sumber daya manusia yang ada di Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Ulama Demak dan memantapkan program pembinaan prestasi siswa. Strategi yang dimiliki bertujuan untuk mewujudkan mutu pendidikan yang baik. Keberhasilan kinerja karyawan menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Menurut Suryadi (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dengan beberapa pendapat diatas Hariman dan Hilgert (Zainur, 2010), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Indikator kinerja menurut Robert dan John (2006), antara lain sebagai berikut : 1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. 2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. 3) Ketepatan waktu hasil, yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. 4) Kehadiran, yaitu ada tidaknya karyawan didalam kantor ketika memasuki jam-jam kerja 5) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan

Stres

Menurut Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat

menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. T. Hani Handoko (2008:200), mendefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran dan kondisi seseorang. Dari ketiga Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik yang dialami individu yang konfrontasi dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan sehingga mempengaruhi kondisi emosi, proses pikiran dan kondisi fisik seseorang yang hasilnya tidak pasti.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996), adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugastugas yang dijalankan. Menurut Sedarmayati (2001), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Bagus Kisworo (2012), lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Sedangkan menurut Saydam (2000), yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di MTs NU Demak berlokasi di jalan kauman 1 Bintoro Demak. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bermaksud untuk memperoleh gambaran yang diteliti dengan sistematis, actual, dan akurat dengan membuat kuesioner kepada responden yang akan menjawab pernyataan tentang stress kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan seluruh populasi penelitian, dimana seluruh unit penelitian menjadi sampel penelitian dengan jumlah 35 orang karyawan MTs NU Demak. Hal ini biasanya disebut total population.

HASIL PENELITIAN

Sejarah MTs NU Demak

Madrasah Tsanawiyah Nahdlatu Ulama Demak adalah suatu Lembaga pendidikan islam menengah pertama atau setara dengan SMP, berdiri pada tahun 1967 dibawah naungan Yayasan Pendidikan Nahdlatul Ulama (YPNU). Pada akhir tahun 1966 dan bersamaan dengan munculnya Orde Baru, warga Nahdlatul Ulama di wilayah Demak muncul pemikiran untuk meningkatkan partisipasinya di bidang pendidikan formal. Dengan melalui musyawarah akhirnya pengurus cabang NU sepakat untuk mendirikan lembaga pendidikan formal dengan nama Pendidikan Guru Agama NU (PGA NU).

Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel Stres Kerja diperoleh nilai koefisien regresi memiliki arah negatif dengan nilai t hitung = -3,048 dengan tingkat signifikansi 0,005. Nilai t tabel dengan $df = 35-2-1=32$ diperoleh sebesar +2,035. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka Diperoleh $-t_{hitung} (-3.058) < -t_{tabel} (-2,035)$). Selain itu nilai signifikansi sebesar 0,005 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa Hipotesis 1 terbukti.

Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai koefisien regresi memiliki arah positif dengan nilai t hitung = 5,663 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t tabel dengan $df = 35-2-1=32$ diperoleh sebesar +2,035. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka Diperoleh $-t_{hitung} (5.663) > t_{tabel} (2,035)$). Selain itu nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa Hipotesis 2 terbukti.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Hasil

Pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini bahwa ada pengaruh negative dan signifikan dari stress kerja terhadap kinerja karyawan. Stress kerja yang besar dari karyawan akan dapat menurunkan kinerja yang dimiliki karyawan. Secara

teoritis, stress kerja dapat terbentuk dari stressor individual dan stress peran. Stressor individual adalah stress yang berasal dari dalam diri karyawan. Keberadaan stressor yang kuat dari dalam diri karyawan menjadikan karyawan semakin merasakan bahwa pekerjaan adalah salah satu bagian dari kehidupan pribadi yang memberatkan diri mereka sehingga memunculkan perasaan tidak senang atas pekerjaannya.

Perasaan tidak senang tersebut menjadi dasar terbentuknya ketidakpuasan kerja karyawan yang berakibat pada penurunan kinerja. Hasil penelitian mendapatkan bahwa stress kerja dalam diri karyawan secara umum berada dalam kategori rendah, sehingga kinerja yang diperoleh karyawan semakin kecil dimiliki karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian ini juga dapat didukung oleh data penelitian dimana diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam organisasi, karena secara tidak langsung dapat mempengaruhi keberhasilan suatu proses produksi. Adanya lingkungan kerja yang baik akan memuaskan bagi karyawan dan menjadi dasar pada peningkatan efektivitas dalam pekerjaan. Hasil ini sekaligus memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu sarana penunjang kerja apabila dibuat dengan penerangan, warna yang tidak membuat lelah, pertukaran udara yang baik, kebisingan yang tidak terlalu besar dan adanya musik yang dapat memberikan semangat kerja dalam hal ini akan memberikan rangsangan terhadap saraf seseorang untuk bekerja dengan memperkecil tingkat kelelahan mereka. Hal ini akan mendukung terjadinya peningkatan kinerja.

Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat dapat menurunkan tingkat kebosanan dan hal-hal yang berkaitan dengan stress kerja, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Organisasi akan semakin efektif. Peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan beberapa hal seperti meningkatnya kinerja karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja lebih berkomitmen, Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi yang digunakan, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim. Organisasi kemudian dapat meningkatkan keuntungan

secara substansial. Hasil penelitian mendapatkan bahwa lingkungan kerja di dalam perusahaan sudah dinilai baik, sehingga kondisi kepuasan kerja karyawan juga semakin dapat diperoleh karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres yang lebih besar akan memberikan kinerja yang lebih rendah pada karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang lebih baik akan memberikan kinerja yang lebih baik pada karyawan.

Saran

Sumber Daya Manusia yaitu karyawan sangat potensial untuk diberdayakan dalam pencapaian target dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan yang timbul, dan berdasarkan hasil penelitian ini beberapa kebijakan manajerial yang dapat disarankan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan dukungan, arahan dan inisiatif dari atasan untuk dapat mengurangi stres kerja pada diri karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Pembinaan lingkungan kerja yang selalu mendukung pekerjaan untuk secara rutin dilakukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2006. Psikologi Kerja, cet. ke-4. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani, 1994. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P, 2003. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Tim indek. cet ke-1 Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Siagan, Sondang P. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, cet ke-7 Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiono, 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta..